سلسلة
باحثات
B.C.W.S
مركز باحثات لدراسات المرأة
١٧

سلسلة دراسات ميدانية
واستطلاعية (٢)

١٠

دراسة ميدانية عن:

واقع النساء العاملات في القطاع الأهلي (الخاص) بمدينة الرياض

إعداد مركز باحثات لدراسات المرأة

دراسة ميدانية عن:

واقع النساء العاملات في القطاع الأهلي (الخاص) بمدينة الرياض

إعداد مركز باحثات لدراسات المرأة

ح مركز باحثات لدراسات المرأة ١٤٣٣هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

العبدالكريم ، فؤاد العبد الكريم
عمل المرأة في القطاع الأهلي (الخاص). / فؤاد عبدالكريم العبدالكريم.
الرياض ١٤٣٣هـ
..ص١..سم
ردمك ٠-٠-٩٠٣٠٣-٦٠٣-٩٧٨

١-المرأة العاملة ٢-القطاع الخاص أ.العنوان
ديوي ٣٣١.٤ ١٤٣٣/١١٢

رقم الإيداع : ١٤٣٣/١١٢
ردمك ٠-٠-٩٠٣٠٣-٦٠٣-٩٧٨

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

عمل المرأة خارج بيتها له سببان: إما حاجتها وإما حاجة المجتمع ، وحاجة المرأة نوعان: إما حاجتها المادية فتصرف على نفسها وعلى من تحت يدها، وإما حاجة نفسية تتمثل في الرغبة في العمل لاعن حاجة ؛ ولكن لتحقيق قدر من الاحترام والتقدير من مجتمعها أو محاكاة لسواها ؛ أو للهروب من وحدة البيت أو لملء الفراغ ، كما أشارت إلى ذلك بعض الدراسات.

والمرأة في السعودية عملت خارج بيتها منذ زمن: عملت في القطاع الحكومي، وعملت في القطاع الخاص، وعملت لنفسها في السوق، وربما اتخذت من بيتها دكاناً أو متجراً لها. وأقدم أنواع العمل هو عملها لنفسها، فهذه أقدم صور العمل في المجتمع البشري كله؛ الإنسان قبل أن يعمل أجيراً عمل لنفسه، ثم لما تطور المجتمع واتسعت الملكيات، استأجر المالك من يعمل في أملاكه؛ وكذلك الشأن في المجتمع السعودي، فالمرأة عملت أولاً لنفسها، فباعت في السوق بعض ما تنتجه في بيتها, أما عملها في القطاع الحكومي فقد كان مرتبطاً بنشأة القطاع الصحي الحكومي، ثم نشأة مدارس البنات، ثم بعد ذلك اتسع عمل المرأة في القطاع الحكومي.

وأهم سمات عمل المرأة في هذا القطاع أنه عمل تحت إشراف الحكومة، ووفق أنظمتها، وأنظمة الحكومة تمنع الاختلاط, وتوفر قدراً من الأمن للمرأة، وتحافظ على حقوقها، وبيئة العمل فيه مناسبة للعمل النسائي.

وفي السنوات الأخيرة توسع القطاع الخاص في توظيف المرأة، وأقبل كثير من النساء على هذا القطاع؛ إما لسد حاجة مادية؛ وإما لما سبق ذكره من العوامل النفسية والاجتماعية؛ وإما بتأثير تيار العولمة وهيمنة الثقافة الغربية، والصورة التي سوقها الإعلام للمرأة الحديثة، هي صورة المرأة العاملة التي تتشبه بالرجل, وتخوض نفس المجالات التي يخوضها، على وجه المساواة.

وهذه الدراسة الموجزة تحاول التعرف على واقع المرأة العاملة في القطاع الخاص (المحلات التجارية) في مدينة الرياض، سواء أكان عملها لنفسها أو لغيرها، وموقفها من العمل خارج بيتها، وكذلك التعرف على البيئة المادية والاجتماعية التي تعمل فيها، ومدى مناسبتها للمرأة العاملة.

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة ما يلي:

1. صفات المرأة العاملة في القطاع الخاص.
2. دوافع المرأة إلى العمل خارج المنزل.

٣. مدى شعور المرأة بالأمان في عملها.
٤. مدى رضا المرأة عن عملها في القطاع الخاص.
٥. مجالات عمل المرأة في القطاع الخاص.
٦. العقبات التي تواجه المرأة العاملة في العمل في القطاع الخاص.
٧. مشكلات المرأة العاملة في القطاع الخاص وما تتعرض له من مضايقات.

- **أسئلة الدراسة:**

١. ما صفات المرأة العاملة في القطاع الخاص؟
٢. لماذا تخرج المرأة للعمل؟
٣. ما مدى رضا المرأة عن عملها؟
٤. ما مدى شعور المرأة بالأمان في عملها؟
٥. ما المجالات التي تعمل المرأة فيها في القطاع الخاص؟
٦. ما العوائق أو العقبات التي تواجه المرأة العاملة في عملها؟
٧. ما الوضع المالي للمرأة؟
٨. ما موقف المرأة العاملة من العمل المرأة خارج منزلها؟
٩. ما موقف المرأة من البيئة المختلطة بالرجال؟
١٠. ما مدى تعرض المرأة العاملة للتصرفات غير الأخلاقية كالتحرش الجنسي؟
١١. كيف تتصرف المرأة حينما تتعرض لبعض التصرفات غير المؤدبة؟
١٢. هل البيئة التي تعمل فيها المرأة مريحة أم لا؟
١٣. ما المشكلات الناتجة عن خروج المرأة إلى العمل؟
١٤. ما المضايقات التي تواجهها المرأة العاملة في عملها؟

الاستبانة

تكونت الاستبانة من ٦١ فقرة, جميعها مغلقة، ماعدا الأسئلة الأربعة الأخيرة، وهي: (٥٨،٥٩،٦٠،٦١)، فهي مفتوحة. وقد تناولت قضايا متعددة مما له علاقة بالمرأة العاملة، وبالإضافة إلى الأسئلة الديموجرافية التي تناولت عمر المرأة العاملة وجنسيتها، وحالتها الاجتماعية، وهل لها أولاد؟، ومؤهلها التعليمي، تناولت طبيعة عملها، ومكان عملها، ومصدرها في الدخل، ودوافعها للعمل، والمؤسسة التي تعمل فيها، هل هي مختلطة أم لا؟، وكذلك بيئة العمل.

كما تناولت ما قد تواجهه المرأة من عقبات في عملها كتحرش الرجال بها، وتناولت الاستبانة أسئلة عن موقف المرأة من عمل المرأة خارج بيتها, وموقف مجتمعها من عملها ومدى تقبله لذلك.

هذا عرض مجمل، أما العرض التفصيلي فقد جاءت الاستبانة محققة لأهداف الدراسة، وافية بأسئلتها، كما يلي:

١. ما صفات المرأة العاملة في القطاع الخاص؟

هذا السؤال يتناول المعلومات الأولية عن المرأة العاملة، كعمرها، وتعليمها، وجنسيتها، وهل لها أولاد؟, والأسئلة من ١ حتى ١١، والسؤال السابع والخمسون تناول هذا الجانب.

٢. لماذا تخرج المرأة للعمل؟

وقد تضمنت الاستبانة سؤالاً واحداً للتعرف على إجابة هذا السؤال، وهو السؤال الرابع والعشرون، وقد تضمن تسعة خيارات، ويمكن أن تختار المرأة العاملة منها، أو تختارها جميعاً، بحسب ما ترى أنه يعكس حالتها.

٣. ما مدى رضا المرأة عن عملها؟

وللتعرف على إجابة هذا السؤال تضمنت الاستبانة ثلاثة أسئلة هي: (٣٧ و٤٠ و٤١).

٤. ما مدى شعور المرأة بالأمان في عملها؟

والسؤال الذي وضع للكشف عن مدى شعور المرأة بالأمان في عملها، هو السؤال: (٢٦), وهو سؤال مباشر، وكذلك يمكن أن تكشف الأسئلة الأخرى، التي تناولت مشاكل المواصلات، ومدى تعرض المرأة للتحرش، عن مدى شعور المرأة العاملة بالأمان.

٥. ما المجالات التي تعمل المرأة فيها في القطاع الخاص؟
ويتعلق بهذا السؤال سؤالان هما: (١٤ و ١٥).
٦. ما الوضع المالي للمرأة؟
خصص في الاستبانة للجانب المالي عند المرأة العاملة الأسئلة من (١٦ إلى ٢٣)، وكذلك السؤالان (٤٧ و ٤٨).
٧. ما العوائق أو العقبات التي تواجه المرأة العاملة في عملها؟
والسؤال رقم (٥٣) خصص للكشف عما يعترض المرأة من عقبات وعوائق أثناء عملها خارج منزلها.
٨. ما موقف المرأة العاملة من عمل المرأة خارج منزلها؟
وخصص للكشف عن موقف المرأة العاملة من العمل خارج المنزل الأسئلة: (٣٣ و ٣٤ و ٣٨ و ٣٩).
٩. ما موقف المرأة من البيئة المختلطة بالرجال؟
الأسئلة التي لها علاقة بهذا السؤال هي: (٣او ٢٥ و٢٧ و ٥٠).
١٠. ما مدى تعرض المرأة للتصرفات غير المؤدبة أو غير الأخلاقية، كالتحرش الجنسي؟
الأسئلة التي تكشف عن الإجابة على هذا السؤال هي: (٢٨ و ٢٩ و ٣٠ و ٤٦).
١١. كيف تتصرف المرأة حينما تتعرض لبعض التصرفات غير المؤدبة؟
يكشف عن رد فعل المرأة تجاه التصرفات غير المؤدبة السؤالان: (٣١ و ٣٢).
١٢. هل البيئة التي تعمل فيها المرأة مريحة أم لا؟
الأسئلة (٥٤ و ٥٥ و ٥٦) تجيب عن مدى كفاءة البيئة، وتوفر الخدمات فيها، وهل هي مريحة للمرأة العاملة أم لا؟.
١٣. ما المشكلات التي الناتجة عن خروج المرأة إلى العمل؟
الأسئلة المتعلقة بالكشف عن المشكلات الناتجة عن خروج المرأة للعمل هي: (٤٩ و٥١ و ٥٢).
١٤. ما المضايقات التي تواجهها المرأة العاملة في عملها؟
الأسئلة التى تكشف عن المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة في عملها هي: (٥٨ و ٥٩ و ٦٠ و ٦١).

- **تحكيم الاستبانة:**

بعد إعداد الاستبانة عرضت على محكمين من تخصصات متعددة، من علم النفس، والتربية، والشريعة، والاجتماع، وكان لاقتراحاتهم أثر في تطويرها بالصورة التي انتهت إليها.

النتائج

- **خصائص العينة والإجابة على السؤال الأول: ما صفات المرأة العاملة في القطاع الخاص؟**

بلغ عدد أفراد العينة (٤١٠) امرأة عاملة في القطاع الخاص، وتتراوح أعمارهن من ١٣ سنة إلى ٦٣، ومنها ٧ حالات لم يفصحن عن أعمارهن, واللواتي أعمارهن دون العشرين لا تتجاوز نسبتهن ٥٪، و٧٨٪ من العينة المبحوثة، لا تتجاوز أعمارهن ٣٥ سنة، والباقي ٢٢٪ من أفراد العينة، أعمارهن فوق ٣٥ سنة.

و١٧٥ من المبحوثات، أي ما يعادل ٤٢,٧٪، يحملن الجنسية السعودية، والباقي -أي ٢٢٨ من أفراد العينة- وهو ما يعادل ٥٥,٦٪، يحملن جنسيات أخرى -هناك سبع حالات لم يفصحن عن جنسياتهن.

والجنسيات الأخرى هي: فلسطينية، مغربية، مصرية، سورية، يمنية، مالية، هندية، أريترية، أثيوبية، فلبينية، أردنية، سودانية، نيجيرية، صومالية، لبنانية، تشادية.

- **الحالة الاجتماعية:**

أما عن الحالة الاجتماعية، فجاءت كما يلي: ٢٢٦ من أفراد العينة لم يتزوجن، أي ما يعادل ٥٥,١٪ من أفراد العينة المبحوثة، والباقي وعددهن ١٨٠، أي ما يعادل ٤٣,٨٪ متزوجات، ومنهن ١٣٣في عصمة زوج، أي ما يعادل ٣٢,٤٪ من مجموع العينة، والبقية وعددهن ٤٧، أي ما يعادل ١١,٤٪ من مجموع العينة، إما مطلقات، أو معلقات، أو أرامل, (هناك أربع حالات مصنفة معلوماتهن ناقصة؛ لأنهن لم يفصحن عن وضعهن).

و١٤٩ من النساء المتزوجات، أي ما يعادل ٣٦,٣٪ من المبحوثات، لهن أولاد، و٤٥ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١١٪، معلوماتهن ناقصة. أما عدد الأولاد فيتراوح من الولد الواحد، وعددهن ٢٩، وهو ما يعادل ٧,١٪ من أفراد العينة، إلى اثني عشر ولداً، وهي حالة واحدة، ويلاحظ أن تسع حالات لم يفصحن عن عدد أولادهن، وأفادت ٣٥ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٨,٥٪، أن هناك من أولادهن من هو قادر على العمل، ومن هؤلاء ٢٦ امرأة، أي ما يعادل ٦,٣٪، أفدن أن من أولادهن من يعمل فعلاً.

أما عن المؤهل التعليمي لأفراد العينة، فمنهن عشر نساء أميات لا يحسن القراءة والكتابة، و١٥ امرأة يعرفن القراءة فقط، ومعظم أفراد العينة، وعددهن ٣١٣، أي ما يعادل ٧٦,٣٪ يحملن الشهادة الثانوية أو أعلى منها، وتفصيل ذلك كما يلي:

١٨١ امرأة يحملن الشهادة الثانوية، أي ما يعادل ٤٤,١٪ و١١٩ حالة يحملن الشهادة الجامعية، أي ٢٩٪، و١٣ حالة يحملن مؤهلاً بعد الجامعة، أي ما يعادل ٣,٢٪، وبعضهن أفدن بأنهن يحملن دبلوماً في تخصصات مختلفة:

دورة في الحاسب الآلي، دورة كوافيرة، دورة تجميل (تنظيف بشرة وصبغات)، دبلوم خياطة، دبلوم لغة إنجليزية، ودبلوم إدارة أعمال (مكتبات).

- **العمل:**

أفادت ٨١ امرأة، أي ما يعادل ١٩,٨٪ من أفراد العينة، بأنهن يعملن لحسابهن الخاص، وأفادت ٣٠١ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧٣,٤٪ أنهن يعملن في القطاع الخاص، وهناك ٢٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٦,٨٪ معلوماتهن ناقصة.

وأفادت ٧٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٩٪ أنهن درسن دبلوماً؛ كي ينتظمن في عملهن، ومدة الدبلوم تراوحت من شهر واحد (وهي ثلاث حالات فقط) إلى ٤٨ شهراً، وهي حالة واحدة فقط، أما أنواع الدبلومات فهي كما يلي:

حاسب آلي، أعمال سكرتارية، دبلوم تجميل (الأكاديمية الفرنسية)، كومبيوتر، معهد خياطة، مختبرات طبية، برمجة حاسب آلي، ديكور داخلي.

وأكثر الدبلومات تكراراً هو ما كانت مدته ٦ أشهر وعددها ٢٣ حالة, وهناك ١١ حالة كانت مدة دراستها ١٢ شهراً، و١٠ حالات كانت مدة دراستها ٢٤ شهراً.

وتباينت المدة التي أمضتها كل حالة في عملها فهناك ٦٣ حالة، أي ما يعادل ١٥,٤٪ أمضت في عملها عاماً واحداً، وهناك حالة واحدة أمضت في عملها ٢١ سنة, ومعظم أفراد العينة، أي ٨٣,٦٪ كانت المدة التي أمضينها في عملهن تتراوح من سنة إلى ست سنوات.

وفي سؤال عن وجود خادمة في البيت، أجابت ٣١١ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧٥,٩٪، بأنه لا يوجد لديهن في البيت خادمة، وأفادت ٧١ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٧,٣٪، بأن لديهن خادمة واحدة، وتسع حالات فقط من أفراد العينة المبحوثة، أي ٢,٢٪، أفدن بأن لديهن خادمتين، وأفادت أربع حالات من أفراد العينة، أي ١٪، بأن عندهن أكثر من خادمتين.

- **المواصلات إلى العمل:**

في سؤال عن وسيلة المواصلات إلى العمل ذكرت ١١٥ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٦,٤٪، بأن لديهن سائقاً خاصاً، وذكرت ١٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤,١٪ بأنهن يستخدمن مؤسسة نقل للوصول إلى مقار عملهن. وذكرت ٧٥ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٧,٢٪، بأن أزواجهن هم من يوصلهن إلى عملهن، وأفادت ٥٩ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٣,٥٪، بأن من يوصلهن هم بعض محارمهن غير الزوج، وذكرت ٧٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٦,٦٪، أنهن يستخدمن مواصلات توفرها الجهة التي يعملن لها، وذكرت ٥٥ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٢,٦٪، أنهن يستخدمن سيارة الأجرة، وأشارت ٤٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٩,٦٪، إنهن يستخدمن وسيلة أخرى غير ما ذكر, ويلاحظ أن بعض النساء ربما استخدمن أكثر من وسيلة.

وفي سؤال عن وجود مشاكل في الذهاب إلى العمل أجابت بنعم ٨٠ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٩,٥٪، وأجابت بلا ٣٠٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧٥,١٪، بينما ٢٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥,٤٪، تجاوزن السؤال فلم يجبن عليه.

- **بواعث المرأة للعمل خارج المنزل:**

تناول هذا الموضوع السؤال الثاني من أسئلة الدراسة ونصه: لماذا تخرج المرأة للعمل؟

يرى أفراد العينة أن خروج المرأة للعمل سببه مجموعة من العوامل، وهي كما يلي:

الحاجة للمال	(٢٥٦ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٦٢,٤٪)
لأن العمل يمنحني الثقة في نفسي	(٢٨٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧٠,٢٪)
لأن العمل يقضي على الفراغ في حياتي	(٢٧١ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٦٦,١٪)
لأن العمل يعطيني الفرصة لإقامة علاقات اجتماعية جديدة	(٢٦٧ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٦٥,١٪)
لمساعدة زوجي في النفقة على البيت	(١١٤ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٧,٨٪)
لأنه أفضل من الجلوس في المنزل	(٢٤٩ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٦٠,٧٪)
يمنحني مكانة داخل أسرتي	(٢١٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥١,٧٪)
يجبر الآخرين على احترامي	(١٧٣ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤٢,٢٪)
سبب آخر غير ما ذكر	(٣٥ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٨,٥٪)

وحالة واحدة قالت إن من أسباب خروجها للعمل الصرف على أولاد أخيها المتوفى، وحالة أخرى قالت إنها تخرج للعمل «حتى أستطيع نفع أمتي ووطني وبنات أمة محمد صلى الله عيه وسلم».

• **رضا المرأة العاملة عن عملها:**

كان السؤال الثالث من أسئلة الدراسة يتناول هذا الموضوع ونصه: ما مدى رضا المرأة عن عملها؟

وفي سؤال عن الرغبة في تغيير العمل أجابت ١٧٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤٢٪ بنعم، وأجابت ٢٠٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٤٩,٨٪ بلا، والممتنعات عن الإجابة ٣٤، أي ما يعادل ٨,٣٪.

وفي سؤال عن الدوام (هل تفضلين أن يكون الدوام فترة واحدة؟)، أجابت ٢٩٣ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧١,٥٪ بنعم، وأجابت ٣٠ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧,٣٪ بلا، وأشارت ٦٩ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٦,٨٪، بأن السؤال لا ينطبق عليهن، وعدد من لم يجبن على السؤال ١٨ امرأة، أي ما يعادل ٤,٤٪ من أفراد العينة.

وفي سؤال عن ساعات العمل (هل هي مرهقة؟)، أجابت ١٧٦ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤٢,٩٪ بنعم، وأجابت ٢١٤ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥٢,٢٪ بلا، والممتنعات عن الإجابة كان عددهن ٢٠، أي ما يعادل ٤,٩٪.

وفي سؤال عن الدوام (هل تفضلين أن يكون صباحاً؟ أم مساءً؟ أم أن الأمر لا يهم؟)، أجابت ١٨٠ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤٣,٩٪، بأنهن يفضلنه صباحاً، و٩٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٢,٤٪، فضلن الدوام المسائي، وأجابت ١٢٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٩,٨٪، بأنه غير مهم، أو أن الأمر سيان، ولم تجب عن السؤال ١٦ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٣,٩٪.

• **مدى شعور المرأة بالأمان في عملها:**

كان السؤال الرابع عن مدى شعور المرأة العاملة بالأمان في عملها؟

وفي سؤال عن الشعور بالأمان في العمل: أجابت ٢١٩ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥٣,٤٪، بأنهن يشعرن بالأمان كثيراً في عملهن، وأجابت ٢١ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥,١٪ فقط، بأنهن لا يشعرن بالأمان، بينما أجابت ١٥٣ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٣٧,٣٪، بأنهن يشعرن بالأمان أحياناً، وبقيت ١٧ امرأة من أفراد العينة، أي ما

يعادل ٤,١٪ صامتات، وصنفت هذه النسبة باعتبارها ناقصة أو مفقودة.

• **مجالات عمل المرأة:**

السؤال المتعلق بهذا الجانب هو السؤال الخامس، ونصه: ما المجالات التي تعمل المرأة فيها في القطاع الخاص؟

أما نوع العمل، فقد أفادت معظم أفراد العينة أنهن يعملن من خلال ثلاثة أنواع، وهي: إما مؤسسة، أو شركة، وعددهن ٩٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٣,٩٪، أو معرض، وعددهن ١١٥ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٨٪، وإما مشغل، وعددهن ٨٩ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢١,٧٪, وهناك أنواع أخرى نجدها في الجدول رقم (١).

أما الأعمال التي مارستها أفراد العينة فهي متنوعة، وأكثرها ممارسة هي: بائعة، وعدد الممارسات لهذه الوظيفة ١٦٤، أي ما يعادل ٤٠٪، من أفراد العينة، ويأتي بعدها المديرة أو رئيسة قسم، وعدد الممارسات لهذه الوظيفة ٣٣، أي ما يعادل ٨٪ من أفراد العينة، ثم موظفة استقبال، وعدد الممارسات لهذه الوظيفة ٢٧، أي ما يعادل ٦٪، من أفراد العينة، وحارسة أمن، وعدد الممارسات لهذه الوظيفة ٢٦، أي ما يعادل ٦,٣٪ من أفراد العينة. (للتفاصيل انظر جدول ٢).

وقد تضمن السؤال عن نوعية العمل فقرة مفتوحة تسجل فيها المبحوثة نوع عملها، إذا لم يكن مما ذكر في الاستبانة، ومن الأعمال التي سجلتها أفراد العينة:

- مديرة في مشغل.
- أخصائية تجميل.
- معلمة قرآن.
- أخصائية نساء وولادة.
- مشغلة أجهزة ألعاب أطفال.
- مديرة خياطة.
- مدرسة في دار نسائية.
- خياطة.
- مراقبة صالة ألعاب أطفال.
- مصممة ديكور داخلي.
- مرافقة كفيفة في جامعة الإمام.

• **الوضع المالي للمرأة العاملة:**

تناول هذا الموضوع السؤال السادس من أسئلة الدراسة، ونصه: ما الوضع المالي للمرأة العاملة؟

الراتب ومصادر الدخل:

أما الراتب الشهري، فكانت ٢٧٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٧٧,٤٪، لا تتجاوز رواتبهن ألفي ريال (لتفصيل مقدار الراتب الشهري لأفراد العينة انظر جدول رقم ٣)، و١٤٨من أفراد العينة، أي ما يعادل ٣٦,١٪، صرحن بأن راتبهن يكفيهن، و٢٢٠ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥٣,٧٪، صرحن بأن راتبهن لا يكفيهن، كما صرحت ١٦٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤١٪، بأنهن راضيات عن راتبهن، بينما ذكرت ١٩٨من أفراد العينة، أي ما يعادل ٤٨,٣٪، بأنهن غير راضيات عن راتبهن.

• **الصراع على الراتب:**

وفيما يتعلق بالصراع على الراتب مع الزوج أجابت ١٥٧ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٨,٣٪، بعدم وجود صراع، وأجابت ١٧ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٤,١٪، بوجود صراع على الراتب، وأجابت ١٥٨ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٨,٥٪، بأن السؤال لا ينطبق عليهن، و٧٨ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٩٪، تجاوزن السؤال من غير إجابة.

وفيما يتعلق بوجود صراع على الراتب مع بعض الأقارب غير الزوج أجابت ٣١ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧,٦٪ بنعم، بينما الغالبية من العينة المبحوثة وعددهن ٢٢٧، أي ما يعادل ٥٥,٤٪ ذكرن بأنه لا يوجد صراع مع الأقارب على الراتب، وأفادت ١٢٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٠٪ بأن السؤال لا ينطبق عليهن، و٢٩ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧,١٪ لم يجبن عن السؤال.

• **المشاركة في النفقة على البيت وإعالة الأطفال:**

فيما يتعلق بالنفقة على الأولاد فقد صرح ٩٥ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٣,٢٪ أنهن يعلن أولادهن، وصرح ١٤٠ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٤,١٪ بخلاف ذلك، أي أن العائل للأولاد غيرهن.
كما أفادت ١٢٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٩,٨٪ بأنهن يشاركن أزواجهن النفقة على البيت، بينما أفادت ١١٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٧,٨٪ بالنفي، و١٧٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٤٢,٤٪ لم يجبن على السؤال.

وفي السؤال عن مشاركة المرأة أسرتها في النفقة على البيت أجابت بنعم ٢٧٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦٦,٣٪، وأجبن بالنفي ٧٢ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٧,٦٪، و٢٦٨ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦٥,٤٪، أفدن بعدم وجود مورد رزق لهن، سوى ما يكسبنه من عملهن، بينما ٢٩,٢٪ من العينة المبحوثة، وعددهن ١٢٠، أفدن بأن لهن مورداً آخر غير الراتب الشهري، أما أبرز جهات الموارد المالية لأفراد العينة بالإضافة إلى الراتب، فكان الوالد في المقام الأول، وعدد من اختاره ١٠٧ امرأة، أي ما يعادل ٢٣,٦٪ من العينة المبحوثة، ويأتي بعده الزوج، وعدد من اختاره ٩١ امرأة، أي ما يعادل ٢٠,١٪، أما اللواتي أفدن بأنهن يحصلن على مساعدة من مؤسسات خيرية، فبلغ عددهن ٢٥ امرأة من العينة المبحوثة، ونسبتهن ٥,٥٪، وأفادت حالة واحدة أنها تتلقى مساعدة من مديرة المشغل.

• **العقبات والعوائق التي تواجه المرأة العاملة:**

تناول هذا الجانب السؤال السابع من أسئلة الدراسة، ونصه: ما العوائق أو العقبات التي تواجه المرأة العاملة في عملها؟

أكثر معيقات العمل التي تراها النساء المبحوثات، هي قلة الزبائن، وعدد من اختار هذا العائق ١٣٧ امرأة،

أي ما يعادل ٢٠,١٪، يليه ضغط العمل، وعدد من اخترن هذا العائق ١١٦ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٧٪، ثم يليه بعد السكن عن مقر العمل، وعدد من اخترن هذا العائق ٧٣ من أفراد العينة، أي ما يعادل ١٠,٧٪، ثم مجموعة من العقبات، وفي جدول رقم (٤) تفصيل للعقبات -كما تراها أفراد العينة-. وفي الجزء المفتوح من السؤال وردت عقبات أخرى منها: (نوردها بتعبيرهن):

- (بائعة): «كثرة المشاكل في عملي، وعدم توقيف صاحب المشكلة عند حده وإنصاف المحق».
- (بائعة): «وقت الراحة قصير جداً».
- (بائعة): «البلدية تطردنا دائماً، ويقولون غير نظاميين، وين نستاجر بالآلاف؟».
- (غير سعودية، ٢٩سنة، بائعة): «لا نشتكي من قلة الزبائن، ولله الحمد الزبائن يملؤون السوق، ولكن دون فائدة، لا يشترون، ولكن يأتون ليرفهوا عن أنفسهم».
- (سعودية، ٤٠سنة، محاسبة): «الموقع غير ممتاز.. بين مساكن».
- (سودانية، ٢١سنة، مصممة حاسب): «أسلوب بعض الزبائن، والضغط الذي نواجهه بعض الأحيان من ناحية الوقت، وتذبذب القرارات».
- (سعودية، ٢٨ سنة، مشرفة أمن): «الروتين وعدم التجديد».
- (إرتيرية، ١٩سنة، بائعة): «قلة الزبائن وضيق صاحبة المحل».
- (سورية، ٣٨سنة، صاحبة محل): «قلة الزبائن يجعلني أنزعج، كيف أقدر أن أؤمن الإيجار آخر الشهر، وراتب الموظفة».
- (سعودية، ٢٩سنة، بائعة): «أصلاً هذا العمل لا يناسب مستواي العلمي، ولكن الظروف المادية هي التي أجبرتني على العمل».
- (غير سعودية، ٤٥سنة، بائعة): «عدم الإنصاف من الإدارة بيني وبين غيري من المستأجرين».

- (سودانية، ٤٠سنة، كوافيرة): «الأسعار نازلة بالنسبة لنا (الكوافيرات)».
- (سعودية، ٣٠سنة، بائعة): «عدم إلمام الإدارة بحاجة المستأجر للدعاية والإعلان».
- (سعودية، ٣١سنة، بائعة): «عدم وجود مجال للتوسع في النشاط».
- (يمنية، ٣٢سنة، بائعة): «جميع ما سبق من أهم عوامل البحث عن عمل جيد بمواصفات أفضل، وهي مؤثرة جداً على المرأة».
- (سعودية، ٢٥سنة، مندوبة مبيعات): «بعض الزبائن ليس لديهم أسلوب في التعامل».
- (تونسية، ٢٤سنة، كوافيرة): «عدم وجود عدالة بين العمالة (الإدارة هي المسؤولة)».
- (سعودية، ٢٠سنة، بائعة): «قلة الحركة لوضع البلد».
- (غير سعودية، ٣٢سنة، بائعة): «أحيانا نشكو من قلة الزبائن في دوام المدارس».
- (لبنانية، ٢٢سنة، كوافيرة): «الغيرة بين البنات والكذب».
- (تركية، ٢٢سنة، بائعة): «كثرة البضاعة في المعرض، وصغر المعرض».
- (سعودية، ٢٤سنة، حارسة أمن): «قلة الراتب».
- (سعودية،٣٣سنة، صاحبة بوتيك): «عدم وجود عمالة مناسبة».
- (باكستانية، ٢٢سنة، بائعة): «الإدارة تفرض علينا أموراً لا داعي لها، مثل منع الكلام، ومنع التجمع للغداء، الغرامة على توحيد الزي؛ مما يؤثر على نفسياتنا كثيراً».
- (سعودية ،٢٤سنة): «لا يوجد استقرار وظيفي، لا يوجد وضوح من الإدارة».
- (سعودية ،٢٣سنة، حارسة أمن): «عدم ثبات القرارات، وإنما حسب الموقف يتغير القرار، من غير سابق إنذار؛ مما يجعلك في إحراج مع الزبائن».

- **موقف المرأة العاملة تجاه العمل خارج البيت:**

تناول هذا الموضوع السؤال الثامن، ونصه: ما موقف المرأة العاملة من العمل المرأة خارج منزلها؟

في سؤال عن عمل المرأة خارج البيت هل يعرضها للخطر؟ أجابت ٢٩٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧١,٧٪ بلا، وأجابت ٩٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٢,٤٪ بنعم، وأهمل الإجابة ٢٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٥,٩٪.

وفي سؤال: هل بقاء المرأة في البيت من دون عمل يعد خسارة مالية؟ أجابت ٢٣٥ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٥٧,٣٪ بنعم، بينما أجابت ١٤٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٤,٩٪ بأنه ليس خسارة مالية، ورأت ٣٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧,٨٪ عدم الإجابة عن السؤال.

وفي سؤال: هل تفضلين العمل من خلال البيت؟ أجابت ٩٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٢,٧٪ بنعم، وأجابت ١٥٧ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٨,٣٪ بلا، بينما أجابت ١٣٨ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٣,٧٪ بأنه غير مهم، وامتنعت عن الإجابة ٢٢ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥,٤٪.

وفي سؤال عن عملها، وهل تشعر أنه يتعارض مع الشريعة الإسلامية؟ أجابت ٣٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٨٪ بنعم، وأجابت ٣٦٦ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٨٩,٣٪ بلا، ولم تجب عن السؤال ١٦ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٣,٩٪.

- **الاختلاط في بيئة العمل:**

تناول هذا الموضوع السؤال التاسع ونصه: ما موقف المرأة من البيئة المختلطة بالرجال؟

غالبية أفراد العينة المبحوثة ذكرن أنهن يعملن في مكان خاص بالنساء، وعدد هؤلاء النساء ٣٦٠، أي ما يعادل ٨٧,٨٪. أما اللواتي صرحن بأنهن يعملن في مكان مختلط فهن فقط ٣٩ من أفراد العينة المبحوثة،

أي ما يعادل ٩,٥٪، وهناك ١١ من أفراد العينة معلوماتهن ناقصة.

وبسؤال أفراد العينة مع من يتعاملن: مع الرجال فقط؟ أم مع النساء فقط؟ أم مع الرجال والنساء؟ أفادت امرأة واحدة أنها تتعامل مع الرجال، بينما أفادت ٣١٢ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧٦,١٪، بأنهن يتعاملن مع النساء فقط، و٩٠ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٢٪، أفدن بأنهن يتعاملن مع الرجال والنساء.

وبالسؤال عن إدارة المؤسسة التي تعمل فيها المرأة، هل هي إدارة رجالية؟ أم نسائية؟ أم مختلطة؟ أفادت ٣١ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧,٦٪، بأن الإدارة رجالية فقط، وأفادت ٢٧٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦٦,٣٪، بأن الإدارة نسائية، كما أفادت ٧٠ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٧,١٪، بأن الإدارة مختلطة.

وبسؤال أفراد العينة هل يفضلن أن تكون الإدارة رجالية؟ أم نسائية؟ أم أن الأمر غير مهم؟ أفادت ٤٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٠,٣٪، بأنهن يفضلن أن تكون الإدارة رجالية، وأفادت ١١٠ من النساء المبحوثات، أي ما يعادل ٢٦,٨٪ بأن الأمر غير مهم، أما غالبية العينة المبحوثة، وعددهن ٢٣٢، أي ما يعادل ٥٦,٦٪ فأفدن بأنهن يفضلن أن تكون الإدارة نسائية.

وبالسؤال عن مكان العمل: هل تفضلين أن يكون مختلطاً أم غير مختلط؟ أو أن الأمر لا يهم؟ أفادت غالبية العينة المبحوثة، وعددهن ٢٦٩، أي ما يعادل ٦٥,٦٪، بأنهن يفضلن المكان غير المختلط، وذكرت فئة قليلة، وعددها ٢١، أي ما يعادل ٥,١٪، بأنها تفضل المكان المختلط، وأجابت ٩٩ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٤,١٪، بأن الأمر غير مهم.

وفي سؤال عن وجود الرجال في بيئة العمل، هل يضايق المرأة؟ أجابت ١٣٦ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٣,٢٪، بأنه لا يضايقهن، بينما ذكرت ٢٢٩ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٥٥,٩٪، بأن وجود الرجال يضايقهن كثيراً، أو أحياناً.

وفي سؤال عن السائق هل يضايق المرأة؟ أجابت ٢٨٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦٩,٣٪ بلا، وأجابت ٦٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٥,٤٪ بنعم، وأجابت ١٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢,٩٪، بأن المضايقات كثيرة، بينما قالت ٥١ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٢,٤٪، بأن المضايقات قليلة, ويلاحظ أن ٦٣ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٥,٤٪، لم يجبن عن السؤال.

- **التحرش الجنسي والتصرفات غير الأخلاقية التي تتعرض لها المرأة العاملة**

تناول هذا الموضوع السؤال العاشر ونصه: ما مدى تعرض المرأة للتصرفات غير المؤدبة أو غير الأخلاقية كالتحرش الجنسي؟

في سؤال عن مدى مضايقة الرجال للمرأة العاملة بنظراتهم أجابت ٧٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٨٪ بلا، بينما أجابت ٣٠٧ من العينة، أي ما يعادل ٧٤,٩٪، بأن الرجال يزعجون المرأة بنظراتهم كثيراً أو أحياناً, وفي سؤال عن سماع المرأة العاملة عبارات غير لائقة من الرجال، أجابت ١١١ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٢٧,٣٪ بلا، بينما أجابت ٢٦٤ من المبحوثات، أي ما يعادل ٦٤,٤٪، بأن المرأة تسمع ذلك كثيراً أو أحياناً, أما الإجابات الناقصة أو المفقودة فكانت ٣٤ إجابة، أي ما يعادل ٨,٣٪.

وفي سؤال عن مدى إزعاج بعض المدراء في القطاع الخاص المرأة العاملة بتصرفات غير لائقة أجابت بلا ١٣٧ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٣,٤٪، وأجابت ٢٢٠ من المبحوثات، أي ما يعادل ٥٣,٧٪، بأن هذا يحدث أحياناً أو كثيراً, و٥٣ من المبحوثات، أي ما يعادل ١٢,٩٪ لم يجبن عن السؤال، حيث صنفت إجابتهن بالمفقودة أو الناقصة.

والسؤال الحادي عشر تناول كيفية تصرف المرأة حينما تتعرض لبعض التصرفات غير المؤدبة.

وفي سؤال عما يجب على المرأة العاملة اتخاذه تجاه أي تصرف غير لائق في حقها اختارت ٢١٢ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٦,٦٪، تبليغ الإدارة، واختارت ١٦٦ من المبحوثات، أي ما يعادل ٢٨,٧٪، أن تتصرف بنفسها

وتواجه من أساء إليها، واختارت ٦٥ من المبحوثات، أي ما يعادل ١١,٢٪، أن تبلغ الشرطة، واختارت ٥٦ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٩,٧٪، أن تبلغ بعض أقاربها، واختارت ٣٩ من العينة، أي ما يعادل ٦,٧٪، الصبر، وأن تستر المرأة أمرها.

وفي سؤال عن قدرة المرأة على معالجة ما يواجهها من مشكلات مع الإدارة أجابت ٢٣٧ من المبحوثات، أي ما يعادل ٥٧,٨٪ بنعم، بينما أجابت ١١٧ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٨,٥٪، بأنها تستطيع ذلك أحياناً، واختارت ١٧ من العينة، أي ما يعادل ٤,١٪، الإجابة بلا، وأجابت ١٤ من العينة، أي ما يعادل ٣,٤٪، بأن هذا الأمر لا ينطبق عليهن، وآثرت ٢٥ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦,١٪، إهمال الإجابة عن السؤال.

وفي الجزء المفتوح من السؤال وردت إجابات، بعضها مشابه للخيارات المحددة، ومنها: (بتعبيرهن):

- «استخدم الوعظ والنصيحة، وإذا عاند أبلغ أهلي والإدارة».
- «أبلغ الإدارة أولاً، ثم أتصرف بنفسي، فإذا لم ينفع، أبلغ بعض أقاربي، فإذا اشتد الأمر أبلغ الهيئة، وأقدم شكوى للشرطة».
- «المرأة تستطيع أن تفرض احترامها بسلوكها».
- (أردنية، ٣٦سنة، مديرة قسم خدمة العملاء): «أواجه الأمر، وأضع حداً لمن أساء التصرف؛ ليكون عبرة لغيره».
- (تونسية، ٢٤سنة، كوفيرة): «أحيانا ألجأ للضرب؛ وذلك نظراً لأعصابي التي أصبحت متوترة بصفة مهولة».
- (سعودية، ٢٠سنة، بائعة): «أدافع عن نفسي لآخر لحظة ممكنة».
- (سورية،٦٣سنة، بائعة): «تسكت، وما بتسمعه صوتها، وما بتعلم أحد، هو بيروح من حاله».
- (غير سعودية، ٣٢سنة، بائعة): «أفضل أن أبلغ الإدارة وزوجي أولاً، فإن لم يحل الموضوع بحكمة، فعلي أن أبلغ ال شرطة».

- (سعودية، ٤٥سنة، بائعة): «النصيحة، لو ما استجابت أبلغ عنها؛ لأني لا أرضى بوجود المنكر».
- (سعودية، ٥٠سنة، صاحبة محل): «يجب عليها أن تبلغ الإدارة لو شعرت بأذى، ويجب عليها أن تبلغ الهيئة إذا كان خاصاً فيها».
- (باكستانية، ٢٢سنة، بائعة): «تترك العمل».
- (أردنية، ٣٥سنة، موظفة استقبال): «يجب أن تضع حداً لمن يضايقها، ثم تترك العمل فوراً».
- (مصرية، ٣٣سنة): «الرسول صلى الله عليه وسلم يقول: نحن قوم لا نصافح النساء».

- **البيئة التي تعمل فيها المرأة**

السؤال الثاني عشر من أسئلة الدراسة تناول هذا الجانب ونصه: هل البيئة التي تعمل فيها المرأة مريحة أم لا؟

وفي سؤال عن مكان العمل هل هو مريح أجابت ٣٣٦ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٨٢٪، بأن مكان العمل مريح، بينما أجابت ٥٥ من المبحوثات، أي ما يعادل ١٣,٤٪، بأن المكان غير مريح، وامتنعت ١٩ من العينة، أي ما يعادل ٤,٦٪، عن الإجابة عن السؤال.

وفي سؤال عن تجهيزات المكان قالت ٥٣ من أفراد العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٢,٩٪، إن التكييف غير موجود، وقالت ٣٤ من المبحوثات، أي ما يعادل ٨,٣٪، إن الظل غير موجود، وقالت ٢١٣ من العينة، أي ما يعادل ٥٢٪، إن الإضاءة غير كافية، وقالت ٩٠ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٢٢٪، إن المكان ليس واسعاً بما فيه الكفاية.

- **المشكلات الناتجة عن عمل المرأة**

تناول هذا الجانب السؤال الثالث عشر ونصه: ما المشكلات الناتجة عن خروج المرأة إلى العمل؟

في سؤال عن عمل المرأة خارج بيتها هل كان سبباً في تقصيرها في حق زوجها، أجابت ٩٨ من المبحوثات، أي ما يعادل ٢٣,٩٪ بنعم، بينما أجابت ٢٥٦ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٦٢,٩٪ بلا، وآثرت ٥٤ من المبحوثات،

أي ما يعادل ١٣,٢ عدم الإجابة عن السؤال.

وحين كان السؤال عن عمل المرأة، هل كان سبباً في تقصيرها في رعاية أولادها؟ أجابت ١٤٧ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٥,٩٪ بنعم، وأجابت ٢١٣ من المبحوثات، أي ما يعادل ٥٢٪ بلا، وامتنعت ٥٤ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ١٣,٢٪ عن الإجابة عن السؤال.

وفي سؤال عن عملها خارج بيتها هل جعلها تصرف على ملابسها وزينتها، أجابت ١٦٣ من المبحوثات، أي ما يعادل ٣٩,٨٪ بنعم، وأجابت ٢٢٣ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٥٤,٤٪ بلا، وامتنعت ٢٤ من العينة، أي ما يعادل ٥,٩٪ عن الإجابة.

وفي سؤال عن أثر العمل خارج المنزل على الحياة الزوجيه، هل أثر سلباً عليها؟، أجابت ٣٠ من المبحوثات، أي ما يعادل ٧,٣٪ بنعم، وأجابت ١٥٨ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٣٨,٥٪ بلا، وقالت ١٤٨ من أفراد العينة، أي ما يعادل ٣٦,١٪، إن السؤال لا ينطبق عليهن، ولم تجب عن السؤال ٧٤ من العينة، أي ما يعادل ١٨٪.

وفي سؤال عن مدى تقبل الأقارب لعمل المرأة خارج منزلها أجابت ٣٣٨، أي ما يعادل ٨٢,٤٪ بنعم، وأجابت ٥٦، أي ما يعادل ١٣,٧٪ بلا، وتجاوز السؤال ١٦، أي ما يعادل ٣,٩٪ من غير إجابة.

وفي السؤال عن هل تشعر المرأة بتوتر نفسي بسبب عملها خارج المنزل أجابت ٩٤، أي ما يعادل ٢٢,٩٪ بنعم، وأجابت ٢٩٧، أي ما يعادل ٧٢,٤٪ بلا، ولم يجب على السؤال ١٩، أي ما يعادل ٤,٦٪,

وفي سؤال عن نقل المرأة العاملة مشاكل عملها إلى منزلها حينما تعود إليه، أجابت ٨٩ من العينة، أي ما يعادل ٢١,٧٪ بنعم، وأجابت ٣٠١ من العينة المبحوثة، أي ما يعادل ٧٣,٤٪ بلا، وتجاوزت السؤال ٢٠ من المبحوثات، أي ما يعادل ٤,٩٪، فلم يجبن عليه.

جدول رقم (٣)

فئات الراتب الشهري	ك	٪
١٠٠-١٠٠٠	٩٩	٢٩,١
١٠٠١-٢٠٠٠	١٧٣	٤٨,٣
٢٠٠١-٣٠٠٠	٤٠	١٤,٦
٣٠٠١-٤٠٠٠	١٦	٤,٧
٤٠٠١-٥٠٠٠	٥	١,٥
٥٠٠١-٩٠٠٠	٦	١,٧
المجموع	٣٣٧	١٠٠

* ٧٣ حالة لم يصرحن بالراتب

جدول رقم (٤)

العائق	التكرارات	٪
قلة الزبائن	١٣٧	٢٠,١
العجز عن الدعاية	٦٥	٩,٥
قلة رأس المال	٥٨	٨,٥
المنافسة من العمالة الأجنبية	٣٤	٥
عدم ثقة الزبائن أو الجمهور	٣٣	٤,٨
نقص الخبرة في الإدارة	٣٢	٤,٧
تأخر الراتب	٥٠	٧,٣
بعد مقر العمل عن سكني	٧٣	١٠,٧
ضغط العمل	١١٦	١٧
عدم ثقة المسؤول	٣٠	٤,٩
غير ذلك	٥٤	٧,٩
	٦٨٢	١٠٠

المضايقات في العمل:

جواب السؤال الرابع عشر: ما المضايقات التي تواجهها المرأة العاملة في عملها؟

ورد في الاستبانة أربعة أسئلة مفتوحة عن المضايقات في العمل، تناولت المضايقات من الإدارة، والمضايقات من الزبائن، والمضايقات من الزميلات، ومضايقات من جهات أخرى غير ما ذكر، وفيما يلي تفصيل إجابات أفراد العينة عن هذه الأسئلة:

أولا: المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة من إدارة العمل:

ومن خلال الإجابات الواردة أمكن تصنيف المضايقات إلى ما يلي (مع نماذج من إجاباتهن بتعبيرهن):

١. القصور في أنظمة العمل:

(فلسطينية، ٢٠سنة، بائعة): «لا يوجد فترة استراحة، حتى في أوقات الصلاة، كثرة الشكاوى للمسئولة بأني لا أهتم في المحل وأغلقه لفترة طويلة، عدم التحدث مع أي موظفة أخرى، عدم توفير الإجازة الرسمية».

(غير سعودية، ٤٥سنة، بائعة): «الظلم، وتمييز غيري عني، وعدم سماع الشكوى، وإيجارات المحلات غالية جداً جداً وشروط فتح المحل صعبة جداً وتعجيزية».

(سعودية،٣٠سنة, أخصائية): «تذبذب القرارات، ضعف الإدارة، إهمال الاحتياجات المهنية».

(سورية، ٤٢سنة، كوافيرة): «خصم من الراتب، عدم المفاهمة، عدم التقدير، عدم مراعاة الظروف، عدم منح إجازة للمرأة العاملة».

٢. التعسف في المعاملة، والتعدي على الكرامة الإنسانية:

(سعودية، ٢٧سنة، حارسة أمن): «العنصرية، والميل، والتفرقة بين الرجل والمرأة، الاعتقاد بأن الرجل أكفأ في تأدية العمل أكثر من النساء، الظلم الذي تتعرض له حارسة الأمن من المدير».

(سعودية، ٢٧سنة، ممرضة): «النظر في النساء، عدم احترام المرأة كإنسان».
(فلسطينية، ٣٥سنة، بائعة): «التفتيش الدائم بالنسبة للموظفات».
(سعودية، ٢٨سنة، محاسبة): «أحيانا فرض السيطرة والتسلط، وانقلاب المزاج فجأة».
(سعودية، موظفة استقبال في مشغل): «الخصم مباشرة من الراتب، عدم إعطاء الموظفات أي يوم إجازة، وفي حال وجود ظرف طارئ وحصل غياب، يخصم ضعف اليومية».
(سعودية، ٢٤سنة، حارسة أمن): «الظلم الشديد من المدراء، هضم حقوقي في الإدارة، التكلم في أخلاقياتي من المدراء».
(سعودية ٢٩سنة، حارسة أمن): «عدم الثقة في الموظفات، إدارة المكان والقرارات سيئة، إصدار أوامر وعدم تنفيذها في حال حدوث مخالفة، كثرة المهام في غير المجال الذي أعمل فيه».
(يمنية، ٢٨سنة، مراقبة ألعاب): «التحكم والتسلط، عدم الثقة في الموظفات من قبل الإدارة، التفرقة في الجنسية».
(باكستانية، ٢٢سنة، بائعة): «الفتنة علي من قبل صاحبة محلي بدون حق، من دون التوجيه لي أولاً، تصيد زلاتنا وأخطائنا، عدم الانشغال بما يهم المجمع من توفير مستأجرين، الاستهتار الدائم بنا، وعدم فرض يوم إجازة، زيادة أوقات الدوام في الإجازة، من دون مشاورتنا، والتنسيق مع المستأجر فقط، وعدم زيادة الراتب».

٣. التعسف في تطبيق النظام:

(سعودية، ٣٠سنة، بائعة): «عدم تفهم المستأجر، عدم وجود خبرة تسويق في الإدارة، عدم مراعاة تأخر الإيجار لأي ظرف، قطع التيار الكهربائي عند تأخر يوم في الإيجار».
(سعودية، بائعة، ٢٢سنة): «خصم الراتب بدون سبب مقنع، عدم مراعاة الظروف في الغياب».

٤. **التحرش الجنسي:**

(سعودية، ٢٥سنة، موظفة استقبال في مستوصف أهلي): «المقارنة بيننا وبين العمالة الأجنبية، التحرش بالفتيات الجميلات، وخصوصاً بالكلام البذيء، والإساءة في التعامل، الضغط في العمل».

(غير سعودية، ٢٢سنة، كوافيرة): «في عملي القديم كان مديري رجل، وكانت أخلاقه سيئة، ونظراته غير مريحة».

(سعودية، ٢٧سنة، ممرضة): «النظر في النساء، عدم احترام المرأة كإنسان».

٥. **الابتزاز:**

(سودانية، ٢٥سنة، بائعة): «سوء التعامل والابتزاز».

٦. **قصور في بيئة العمل، حيث ينقصها التكييف والإنارة الكافية:**

(يمنية، ٣١سنة، بائعة): «إطفاء الكهرباء على المحلات، عدم تكييف المجمع النسائي».

(سودانية، ٢٥سنة، بائعة): «سوء التعامل، والابتزاز، وكذلك الرشاوى عامل رئيس، وسوء النظافة الخاصة بالسوق، وعدم الاهتمام بنظافة الحمامات».

٧. **تضييع الحقوق:**

(لبنانية، ٣٧سنة، مندوبة مبيعات): «التأخر في صرف الراتب، عدم توفير مكان مناسب لعرض منتجاتنا، حيث نضطر إلى التنقل من هنا وهناك لعرض منتجاتنا والبحث عن الزبائن، لو غلطت المرأة كبرت المسألة، على العكس مع الرجل حين يخطئ لا يعاقب».

(سعودية، ٢٨سنة، حارسة أمن): «كنت جديدة أسأل عن الراتب حقي، قام المدير كتب إنذار بالطرد، إذا عاودت الكرة مرة أخرى».

(سعودية، ٢٩سنة، حارسة أمن): هضم حقوقي المالية

(سعودية، ٢٤سنة): «لا يوجد تحديد للمسئوليات الموكلة في العمل؛ مما يؤدي لالتزامي بأمور ليست من اختصاصي، تحيز المسؤول، عدم تحديد ساعات الدوام، وعدم الالتزام بها؛ مما يغير في موعد الانصراف؛ ويصعب من توفر المواصلات».

(باكستانية، ٢٢سنة، بائعة): «الفتنة علي من قبل صاحبة محلي بدون حق، من دون التوجيه لي أولاً، تصيد زلاتنا وأخطائنا، عدم الانشغال بما يهم المجمع من توفير مستأجرين، الاستهتار الدائم بنا، وعدم فرض يوم إجازة، زيادة أوقات الدوام في الإجازة، من دون مشاورتنا، والتنسيق مع المستأجر فقط، وعدم زيادة الرا تب».

(سعودية، ٤٢سنة، بائعة): «ظلم المرأة السعودية العاملة، وعدم مساواتها بغيرها من الموظفات الأحريات، حرماننا من المكافآت التي تصرف لغيرنا».

(سعودية ٢٨سنة، سكرتيرة): «عدم تشجيع الموظفات وتحفيزهم بالمكافآت، تفضيل الموظفات من جنسيات عربية على الموظفات السعوديات، عدم ثقة المدير بما نقدم من عمل، مطالبتنا بمضاعفة العمل، وزيادة ساعات العمل، غير الساعات الخاصة بالدوام».

(سورية، ٣٨سنة، كوافيرة): «ساعات العمل التي تنافي قانون العمل العالمي ٨ساعات، التأخير في حقي من النسبة السنوية، وعدم معرفة كم بالمئة؟، مع قرار التأمين الصحي للعاملين الأجانب، خصم من جهة الإدارة فيه، التأمين السنوي نصفه من العا مل».

(سعودية، ٢٥سنة، مستخدمة في التحفيظ): «عدم التزامهم بالوظيفة التي وقعت عليها، أن أعمل في أي وظيفة يرغبون فيها».

(غير سعودية، ٢٢سنة، كوافيرة): «في عملي القديم كان مديري رجل، وكانت أخلاقه سيئة ونظراته غير مريحة، في بداية عملي كانت الإدارة تتغير باستمرار، وكانت مسؤوليتي ظالمة نوعاً ما».

(غير سعودية، ٢٩سنة، بائعة): «زيادة الإيجار».

(سعودية، ٢٠سنة، بائعة): «عدم رفع أوراقي إلى مكتب العمل، وعدم تحمل إعلانات للمحل».

(سعودية، ٣٠سنة، صاحبة معرض): «منعي من توزيع دعايات أو بروشورات داخل السوق».

(تونسية، ٢٤سنة، كوافيرة): «ظلم واستبداد، تفرقة في الشغل، عدم توزيع الشغل بالتوافق بين العمال».

(سعودية ٢٣،سنة، حارسة أمن): «عدم تقدير الجهود، لا يوجد دورات كاملة، أو تطوير لمهنتك، لا يعترفون بإنجازاتك؛ خوفاً من طموحك أن يتجاوزهم، وتثبتي مكانتك، نسبة الإنجازات إليهم، لا يتيحون المجال لتطبيق الأفكار؛ ليفعلوها هم؛ وليكون الفضل لهم».

(غير سعودية، ٢٢سنة، بائعة): «عدم المساواة في العمل من قبل الإدارة، عدم المسؤولية الكاملة».

الإدارة:

(سعودية، ٢٤سنة، حارسة أمن): «مضايقات من الإدارة، عدم التزامها بالأنظمة، عدم المساعدة في بعض المشاكل، عدم تأمين مكان مناسب لنا، انتقاد في كل شيء، حتى في أمورنا الخاصة».

(فلسطينية، ٢٠سنة، بائعة): «المسؤولة لا تعطيني حقي بالكامل، المسؤولة لا تعطيني إجازة أبداً، إلا بخصم من الراتب الذي لا يتجاوز ٢٠٠٠ريال».

(سعودية، ٢٥سنة، خدمة العملاء): «عدم إعطاء مكافآت مادية أو معنوية».

(سعودية، ٣٥سنة، بائعة): «البلدية كل يوم طالعة لنا بشغلة.. غيروا مكانكم.. وهذا ما يصلح،

الهيئة أحياناً تشدد علينا في أمور».
(مصرية، ٣٢سنة، مندوبة تسويق): «يوجد تعميم ضدنا المندوبات، وهو التشديد على دخول المندوبات، وتعسيرنا عندما نريد الوصول للأماكن».
(سعودية، ٢٩سنة، حارسة أمن): «مضايقات من المستأجرات، وتدخلهم في عملنا كل وقت، عدم احترامنا أمام الزوار».
(لبنانية، ٣٧سنة، بائعة): «بعض المشاغل لا تسمح لنا بعرض منتجاتنا عندها، مع العلم بأن لهم نسبة من المبيعات، ونحن نفضل المشاغل؛ لأنها يحصل بها تجمعات نسائية كبيرة.
ثانيا: مضايقات الزبائن:

•التحرش الجنسي:
(تركية، ٢٢سنة، بائعة): «عدم وضع البضاعة في مكانها المخصص لها بعد التفرج، أكثر الزبائن خطابين على الفاضي والمليان، عرسان كل يوم، كل يوم طلب يد إزعاج جداً جداً.
(سودانية، ٢٤سنة، موظفة استقبال): «نظرات الرجال للمرأة العاملة، وخصوصاً التي تعمل في مجال الاستقبال».
(سعودية، ٢٥سنة، موظفة استقبال): تحرش المرضى لنا، وخصوصاً ساعات الليل، انعدام الوعي لدى المجتمع بأهمية عمل المرأة السعودية، وأنها أحق من الأجانب بهذا العمل».
(لبنانية، ٣٧سنة، بائعة):التحرش بالبائعة، سواء لفظي أو حسي، المماطلة في الكلام على السلعة، وبالآخر ما يشتريها، عدم الثقة بالمنتجات المعروضة».

- **سوء المعاملة:**

(سعودية، ٢٥سنة، موظفة استقبال): «نظرات المراجعين لنا باحتقار وازدراء، عدم احترام عملنا، والتفكير الرجعي لموظفات الاستقبال بالمستوصفات الأهلية».

(سعودية بائعة، ٢٢سنة): «رفع الصوت، وعدم الاحترام، ونظرات احتقار».

(سعودية بائعة، ٢٨سنة): «قلة الأدب، والصوت العالي».

(غير سعودية، ٢٢سنة، كوافيرة): «قلة أدب الزبائن، وعدم احترامهن لكوني إنسانة».

(سعودية، ٤٣سنة، بائعة): «نعم نتعرض للشتم من بعض الزبائن؛ لأنه لا يوجد حارسات أمن داخل السوق، نتعرض أحياناً لمدت اليد من الزبائن، أو من أطفالهم، السرقة بشكل عام».

(سودانية، ٢٦سنة): «قلة اللباقة في الكلام، وعدم التهذيب».

(سعودية، ٢٩سنة، حارسة أمن): «الشتم أثناء قيامنا بالعمل أو الضرب، وعدم احترام مكان وظيفتي، استهتار الزبائن بأنظمة المكان».

(سعودية، ٢٤سنة، حارسة أمن): قلة الاحترام، السب والشتيمة، الانتقاد في مهنتنا والتقليل من كرامتنا».

- **العنصرية، وعدم احترام الأجنبي:**

(سورية، ٣٨سنة، كوافيرة): «بما أني أعمل في مشغل نسائي، أحياناً معاملة بعض الزبائن بقلة احترام، ونظرة السعوديات إلى الأجنبيات للأسف العربيات على أنهن شغالات عندهم، وطبعاً الرد بالمثل».

(مصرية، ٣٢سنة، مندوبة تسويق): «الإهانة، وجرح المشاعر، وتعميم الأخطاء على من يعمل بنفس المهنة أو الجنسية».

(تونسية، ٤٢سنة، موظفة استقبال في مشغل): «نظرتهم إلى الأجانب نظرة عبيد، وهذا يعصبني جداً جداً».
(لبنانية، ٢٢سنة، كوافيرة): «أتضايق من الزبائن لأني لبنانية؛ لأنهم يأخذون فكرة سيئة عن السوريات واللبنانيات خاصة بالنسبة للطريقة الاجتماعية التي نعيش بها».
(سعودية، ٣٠سنة، أعمال حرة): «العنصرية».

- **عدم تقدير البائعة، وعدم الثقة فيها:**

(غير سعودية، بائعة): «عدم التفاهم معي في العمل، بل يشتكون للمديرة، سوء الظن بالموظفة، والإصرار على محادثة صاحب المحل».
(يمنية، ٢٨سنة، مراقبة ألعاب): «قلة الاحترام، الكبرياء».

- **المفاصلة في الأسعار، ونوعية البضاعة:**

(حضرمية، ٤٥سنة، بائعة): «الاستهتار، وعدم الرضا عن الأسعار».
(سعودية، ٢٢سنة، بائعة) «:الزبائن غير مقتنعين، بالسعر المرتفع يتضايقون، والمنخفض يعتقدون أن المنتج لا يستحق، عدم الجدية في الطلب».
(يمنية، ٢٤سنة، موظفة استقبال): «المفاصلة بالأسعار».
(سعودية، ٢٩سنة، بائعة): «المشادات الكلامية في سعر البضاعة نحو الزبائن».
(سعودية، ٣٠سنة، بائعة): «عدم الاحترام للموظفة، عدم وجود طبقة مشترية، الجمهور للتجمع وليس للشراء، عدم تقدير سعر البضاعة وتقييمها».

(سعودية، ٢٥سنة، مندوبة مبيعات): «التعليقات السخيفة، رمي البضاعة بعض الأحيان، أسلوب التخاطب».

- **السرقة:**

(سعودية، ٣٥سنة، بائعة): «كثرة السرقة، وخصوصاً لما يكون المكان زحمة، المفاصلة بالأسعار تضايقني كثير، وأضطر للبيع لهم بخسارة والله، التلفظ بالكلمات البذيئة التي تخدش الحياء».

- **عدم تقبل المرأة العاملة السعودية:**

(سعودية، ٢٣سنة، كوافيرة): «أنهم يرفضون السعودية، عدم الثقة في المرأة السعودية».
(سعودية، ٢٠سنة، بائعة): «رفض فكرة عمل أي سعودية، وعدم الثقة من الناس بالعمالة السعودية».
(سعودية، ٤٢سنة، بائعة): «الإساءة إلينا، وعدم الشراء منا إذا علموا أننا سعوديات، إجبارنا على البيع بالسعر الذي يرغبون، عدم الثقة ببضائعنا ومدى جودتها، يشترون البضاعة، ويطلبون بتجربتها لمدة يومين ويردونها، من دون دفع المبلغ، ولا يشترونها، عدم الجدية في الشراء، والسرقة المتكررة، عمل نزاع عند عدم الموافقة على إرجاع المباع؛ لمضي المدة المحددة، التطفل بأمور لا تخصهم، تخريب المحل، الكلام السيئ عند الطلب منهم عدم إدخال الأولاد، المساومة لدرجة الإهمال مع بقية الزبائن».

- **عدم الالتزام بالنظام، وقواعد البيع:**

(يمنية، بائعة، ٢٢سنة): «استهزاء بعض الزبائن من الأسعار، ودخول بعض الزبائن مع أطفالهم؛ مما يؤدي إلى العبث بمكونات المعرض».

(فلبينية ،٣٨ سنة، كوافيرة): «كلام كثير، عدم دفع الفلوس».

(سعودية، ٤٢سنة، بائعة): «الإساءة إلينا، وعدم الشراء منا إذا علموا أننا سعوديات، إجبارنا على البيع بالسعر الذي يرغبون، عدم الثقة ببضائعنا ومدى جودتها، يشترون البضاعة، ويطلبون بتجربتها لمدة يومين ويردونها، من دون دفع المبلغ، ولا يشترونها، عدم الجدية في الشراء، والسرقة المتكررة، عمل نزاع عند عدم الموافقة على إرجاع المباع؛ لمضي المدة المحددة، التطفل بأمور لا تخصهم، تخريب المحل، الكلام السيئ عند الطلب منهم عدم إدخال الأولاد، المساومة لدرجة الإهمال مع بقية الزبائن».

(يمنية، ٢٣سنة، مديرة سوق): «عدم التصديق فيما نقول عن البضاعة، وعدم الرضا عن الأسعار، قلة الاحترام من بعض الزبائن».

(أردنية، ٣٥سنة، موظفة استقبال): «العصبية من الزبائن؛ بسبب تأخر الخياطة، أحياناً يوجد زبائن يكون زوجها له مركز، فتهدد أحياناً تريد أن يتم عملها وزيادة، من دون دفع فلوس».

(سعودية، ٢٥سنة، تاجرة): «المجادلات الكثيرة الغير مجزية، طلب أغراض وعدم استلامها، إتلاف البضاعة».

(سعودية، ٣٤سنة، مديرة موقع): «عدم مراعاة الزائرات لأنظمة المجمع، إلقاء الشتائم على مراقبات الأمن؛ وذلك حين تطبيق مراقبات الأمن الأنظمة الموجهة لها من قبل الإدارة، التأخر في الخروج إلى البيت في الوقت المحدد؛ لإقفال السوق».

(سعودية، ٣٠سنة، بائعة): السؤال بكثرة وعدم الشراء، العبث بالبضاعة».

(سعودية، ٢٨سنة، مشرفة أمن): «عدم تفهم بعض الزبائن بإغلاق المحلات في أوقات الصلاة؛ بحجة أن القسم نسائي».

(تونسية، ٢٤سنة، كوافيرة): «المجيء في أوقات متأخرة من الليل، أي بعد انتهاء الدوام».

(يمنية، ٤٢سنة، حارسة أمن): «بعض الزبائن ليس لديهم أسلوب لائق في الرد على الموظفات، عند تقفيل المحل وقت الصلاة».
(سودانية، ٢١سنة، بائعة): «كثرة الأسئلة عن الأسعار، ثم عدم الشراء».
(سودانية، ٢٠سنة، بائعة): «قلة الاحترام من بعضهم، وبعضهم يدخلون المحلات للتخريب فقط».
(تونسية، ٢٣سنة، حلاقة ومصورة): «واحدة بعدما تصورت قالت أنها ما تدفع إلا بعد ما يشوف زوجها الصورة، وبعد ما خرجت رجعت، وقالت أنو زوجها ما عجبتوا وتبغى تشيل الصورة معها، مع اعتراضي صارت تصرخ، ثم طلبت منها أن هذه مسئولية، ولازم أحاسب على الورق والحبر، ورجعت من بكرة علشان أمزق الصور».
(يمنية، ٢٣سنة، بائعة): «بعض من الأطفال يسرقون، وبعض من الأطفال يضجون ويوسخون، وبعض من الزبائن يستخسرونني؛ لأني صغيرة في السن».
(فلسطينية، ٤٧سنة، مديرة مشغل): «لا يعجبهم الأسعار الموجودة، ويطالبون بالأقل دائماً، عدم رضاهم عن الشغل اللي نعمل لهم، على الرغم من أنهم هم اللي طلبوه، وبيزعجنا ذلك؛ لأنوا بينعاد هاد كله».

- **إهمال الأطفال:**

(فلسطينية، ٢٠سنة، بائعة): «دخولهم المحل بالأكل والشرب، عدم الاهتمام بأطفالهم، الأوساخ التي يتركونها في المحل».
ثالثا: مضايقات الزميلات في العمل:
(سعودية بائعة، ٢٨سنة): «خلها في الصدر تجرح، ولا تطلع وتفضح».

• المنافسة:

(غير سعودية، ٢٩ سنة، بائعة): «البيع بسعر أقل من السعر الذي أبيعه».

(سعودية، ٣٥ سنة، بائعة): «المنافسة الغير شريفة بين الزميلات، الغش بالأسعار ورفعها خيالية، الحلف بالله كذب؛ من أجل بيع سلعتها».

(سعودية، ٣٠ سنة، بائعة): «عرض نفس المنتج بسعر مغري».

(سعودية، ٢٢ سنة، بائعة): «بعض التاجرات تعرض نفس المنتج بسعر مغري، وتعطي صورة سيئة عن منتجي».

(سورية، ٣٨ سنة، كوافيرة): «تسلط عاملة الريسبشن، وتوزيعها العمل بشكل غير عادل، خاصة عندما تتعارض المصالح الشخصية مع العمل».

• الغيرة، والحسد:

(غير سعودية، ٢٢ سنة، كوافيرة): «الأنانية، والغيرة، وسوء التفاهم دائماً، والغيبة والنميمة».

(عاملة غير سعودية): «ضربي، وشد شعري، والسب الجارح، وعدم ثقتهم بي أثناء شغلي».

(عاملة غير سعودية): «جارتي في المعمل تقوم بإدخال القمامة في مكاني، وتوسخ الأرض، والمديرة تتوقع أني أنا الوسخة».

(عاملة غير سعودية): «الحقد، والغيرة، والخلافات، والمشاكل».

(عاملة غير سعودية): «الحقد، والمنافسة غير الشريفة، والغيرة من النجاح».

- **الغيبة، والنميمة، وإضاعة الوقت:**

(عاملة غير سعودية): «كثرة الكلام ونقله».

(سعودية، ٣٠سنة، بائعة): «النميمة، وعدم الاحترام، الطعن في الظهر، وعدم المواجهة، تقليد أعمى في نوع البضاعة، ومضاربة الأسعار، عدم التعاون».

(عامله غير سعودية): «كثير قرفر معي أنا».

- **التدخل في خصوصيات المرأة العاملة:**

(أردنية، مديرة مشغل نسائي، ٤٠سنة): «كثرة الكلام عن عدم زواجي، من الإدارة والزبائن والزميلات, ويوجد زميلات يغرن على أزواجهن مني».

- **التضييق على السعودية:**

(سعودية، ٤٣سنة، بائعة): «بكوني أنا الوحيدة التي أعمل في مجال عملي كسعودية، أتعرض لكثير من مضايقات أصحاب المحلات الأجنبيات».

(سعودية، ٢٥سنة، موظفة استقبال): «التحرش بالفتيات السعوديات، والإساءة لهن، وعدم احترامهن».

- **الغش:**

(فلسطينية، ٤٧سنة، مديرة مشغل): «الكذب، النميمة، التلاعب بالحسابات، عدم الأمانة بين العاملات، قلة

العمالة النسائية من بنات البلد».
رابعاً: مضايقات من جهات أخرى، غير ما ذكر:

- **محلات التموينات:**

«محلات التموينات اللي يوصلون الطلبات».

- **البيئة:**

(سعودية، بائعة، ٢٨سنة): «التكييف لا يوجد، وبعض الحمامات لا تصلح للاستعمال، واحد في الدور الأرضي يستخدم فقط».
(سودانية، ٢٥سنة، بائعة): «سوء التعامل، والابتزاز، وكذلك الرشاوى عامل رئيس، وسوء النظافة الخاصة بالسوق، وعدم الاهتمام بنظافة الحمامات».

- **الشباب المتجولون في الأسواق:**

(بائعة): «أحياناً شاب يقول خذي الرقم، أو عند الشراء، أو يتكلم بكلام غير لائق، شباب.. ألفاظهم، أرقام، حركات!!».
(بائعة): «الشباب أثناء ذهابي للسوق».

• **السائق:**
(سعودية، ٤٠سنة، محاسبة): «المواصلات إلى العمل؛ حيث يأخذ السائق نصف الراتب».
(بائعة): «اللوموزين بعضهم غير أخلاقي؛ مما يجعلني أخاف».
(تونسية، ٢٣سنة، حلاقة+مصورة): «السواق قليل الأدب».

• **المجتمع:**
(سعودية، ٢٩سنة، بائعة): «نظرة المجتمع من حولي، إحساسي بالنقص، سواء مادياً أو نفسياً».
(سعودية، ٢٥سنة، بائعة): «الكل ينتقد عملي كمندوبة مبيعات، مع حصولي على شهادة بكالوريوس حاسب آلي».

• **البلدية:**
(سعودية، ٥٠سنة، صاحبة محل): «نعم يوجد من البلدية، فأنا صاحبة مشغل، فمثلاً أستعمل بعض الخلطات للصبغات، ومن ثم يبقى، وأريد استخدامها مرة أخرى، خصوصاً أنها عصارات لا تتجرثم، ومع ذلك إذا جاءت البلدية رموها في الزبالة، بدون أي كلام، حتى تاريخ الإنتاج يكون جديد، لكن مشكلتهم أنه لا يستخدم إلا مرة واحدة، وغيرها من المشاكل التي نتعرض لها من البلدية».
(سعودية، ٥٠سنة، بائعة): «عدم إمكانية البيع في أي مكان».
(لبنانية، ٣٧سنة، مديرة مشغل): «الإقامة، مضايقات من الجهات المسؤولة؛ بسبب التصاريح».

• **عامة:**

(غير سعودية، ٣٢سنة، بائعة): «لا توجد إلا ثلاث مشاكل، أولاً: الراتب ٩٠٠ريال غير مجزئ، ثانياً: لا يوجد ولا يوم إجازة، دوام على طول الشهر، ثالثاً: مفروض تكون في لوحة كبيرة تعرف السوق الهودج».

(سعودية، ٢٧سنة، ممرضة): «أن المرأة لا يصلح أن تكون في هذه الوظيفة».

• **ضغوط الأهل:**

(سعودية، ٢٢سنة، مشغلة ألعاب): «الأهل يريدونني أن أترك الوظيفة؛ لقلة الراتب».

• **نقص المواد**

(أردنية، ٣٥سنة، موظفة استقبال): «نقص بعض المواد من السوق، كألوان الصبغات، وكريمات البشرة».

• **الجمارك:**

(سعودية، تاجرة): «الجمارك، التشديد على التصاريح».

• **بعض رجال الأعمال:**

(سعودية، ٢٧سنة، رئيسة): «فيه شبكة رجال أعمال في النت يحاولون اصطياد البنات في النت، إذا كانت متميزة».

• **المحرم:**
(سعودية، ٤٢سنة، أعمال حرة): «يجب أن يكون معك محرم».

• **الحارس:**
«من الحارس/ السكيوريتي».

• **المواصلات والخدمات:**
(سودانية، ٣٠سنة، بائعة): «من جهة زوجي، حيث إن التوصيل من وإلى السوق أمر مرهق بالنسبة إلى عمله، ولكنه يتحمل معي؛ لمعرفته مدى حاجتنا على العمل».

• **البيئة:**
(سعودية، ٢٨سنة، بائعة): التكييف لا يوجد، وبعض الحمامات لا تصلح للاستعمال، واحد في الدور الأرضي يستخدم فقط».

تلخيص الدراسة، ومناقشة النتائج:

طبقت الدراسة على ٤١٠ امرأة عاملة في القطاع الخاص في مدينة الرياض.

وفيما يتعلق بصفات المرأة العاملة في الرياض، أظهرت الدراسة أن ٧٨٪ من أفراد العينة لا تتجاوز أعمارهن ٣٥ سنة. كما أظهرت أن ٧٦,٣٪ من العينة يحملن الشهادة الثانوية أو ما هو أعلى منها.

وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية فهناك ٣٢,٤٪ فقط من العينة المبحوثة في عصمة زوج، والبقية إما لم يتزوجن، وهذا هو الأكثر، أو مطلقات، أو معلقات، أو أرامل.

واللواتي لهن أولاد لا تتجاوز نسبتهن ٣٦,٤٪ من مجموع أفراد العينة المبحوثة.

إذن الغالب على المرأة العاملة في القطاع الخاص، أنها امرأة شابة لا يتجاوز عمرها ٣٥ سنة، متعلمة وغير متزوجة (ربما تكون مطلقة، أو أرملة) وليس عندها أولاد.

وأفادت معظم أفراد العينة أنهن لا يواجهن مشاكل في ذهابهن إلى عملهن، كما أظهرت الدراسة أنهن يستخدمن وسائل نقل متعددة، والغالب على أفراد العينة عدم وجود خادمات لديهن.

وفيما يتعلق بالجنسية، هناك ٥٥,٦٪ من أفراد العينة غير سعوديات، والسعوديات منهن ٤٢,٧٪، والبقية لم يذكرن جنسيتهن.

- **بواعث المرأة للعمل:**

تنوعت بواعث المرأة للعمل خارج بيتها، وكانت العوامل النفسية هي الأعلى، ثم العوامل الاجتماعية، ثم العوامل الاقتصادية، حيث إن ٧٠,٢٪ من أفراد العينة المبحوثة قلن إنهن خرجن للعمل؛ لأنه يمنحهن الثقة في النفس، وقالت ٦٥,١٪ من المبحوثات إنهن عملن خارج المنزل؛ لأن العمل يعطيهن فرصة لإقامة علاقات

اجتماعية جديدة، بينما قالت ٦٢,٤٪ من أفراد العينة إن السبب هو الحاجة للمال.

وهذه النتيجة تبدو متعارضة مع سؤال ورد في الاستبانة عن مورد الرزق، وعما إذا كان هناك مورد آخر تكتسب منه رزقها، غير عملها، حيث أجابت ٦٥,٤٪ من المبحوثات بأنه لا يوجد مصدر آخر غير عملها.

ومما يمكن فهمه من هذه الإجابة وأسئلة دوافع العمل، أن المرأة العاملة في القطاع الخاص ربما تعاني من مشاكل اجتماعية، ونفسية، كالوحدة، وعدم التقدير، وضعف الثقة في النفس، وهذا الاستنتاج يبدو مقبولاً، إذا أخذنا في الاعتبار أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أعمارهن لا تتجاوز ٣٥ سنة، وأن معظم أفراد العينة غير متزوجات، أو مطلقات، أو أرامل.

إن هذه النتيجة تشير إلى الحاجة إلى دراسة الوضع النفسي، والاجتماعي للمرأة، وتقديم الحلول لها، ومعالجة ما تعانيه من مشكلات.

- **رضا المرأة العاملة عن عملها:**

مؤشرات الرضا عن العمل تدل على أن المرأة العاملة لا تتمتع برضا مرتفع عن عملها، حيث وجدنا ٤٢٪ من أفراد العينة المبحوثة يرغبن في تغيير العمل، بينما ٥٠٪ من العينة تقريباً لا يرغبن في ذلك، وبعض الأسئلة تناولت نظام العمل كالدوام، أي هل تفضل أن يكون فترة واحدة أو فترتين؟ وعدد ساعات العمل، وهل هو مرهق أم لا؟. فقد اختارت ٧١,٥٪ من أفراد العينة المبحوثة تفضيل الفترة الواحدة، ورأت ٤٣٪ تقريباً من العينة، أن ساعات العمل مرهقة.

ونتائج الإجابة لا تعطي صورة واضحة بالرضا عن العمل، ولكن ارتفاع الإجابات السلبية يجعلنا نميل إلى أن مستوى الرضا منخفض عند العينة المبحوثة؛ ومما يؤيد هذه النتيجة، مستوى الرضا عن الراتب، حيث إن

٤٨,٣٪ من أفراد العينة، غير راضيات عن الراتب، وقالت ٥٣,٧٪ من أفراد العينة المبحوثة: إن راتبهن لا يكفيهن.

• مدى شعور المرأة بالأمان في عملها:

أظهرت الدراسة أن المرأة العاملة في الجملة تشعر بالأمان في عملها، وهذا السؤال جاء مطلقاً غير مقيد بصفة، ولا يخفى أن مصادر عدم الأمان متعددة، منها: الخوف من إلغاء العقد؛ والخوف من التعدي عليها، بأي صورة من الصور، سواء أكان من الإدارة، أو من الزبائن، أو من زميلاتها العاملات، ومن مصادر الخوف ما يتعلق بالبيئة المادية التي تعمل فيها المرأة، وما تحتوي عليه من مواد خطرة على الصحة، ومنها ما يتعلق بالبيئة الاجتماعية خارج مكان العمل.

والسؤال لم يتعرض لأي مصدر من مصادر الخوف، بل كان سؤالاً عاماً مطلقاً، وكانت الإجابة إيجابية، فنجد أن ٥٣,٤٪ من أفراد العينة المبحوثة، أجبن بأنهن يشعرن بالأمان في العمل.

ومصادر الخوف الأخرى، ورد السؤال عنها في مواقع أخرى من الاستبانة.

• مجالات عمل المرأة:

أكثر المجالات اختياراً من قبل العينة، هي البائعة، وذلك بنسبة ٤٠٪ من العينة المبحوثة، وباقي المجالات حصلت على نسب منخفضة، أما مكان العمل، فكان أكثرها اختياراً المعرض، وذلك بنسبة ٢٨٪ من العينة المبحوثة، ويأتي بعده المؤسسة أو الشركة، بنسبة ٢٣,٩٪ من أفراد العينة المبحوثة، ثم المشغل، بنسبة ٢١,٧٪.

والإجابات المفتوحة التي وردت في الاستبانة لا تختلف عن هذه النتيجة.

• **الوضع المالي للمرأة العاملة:**

أظهرت الدراسة أن راتب المرأة العاملة منخفض، حيث إن ٧٧,٤٪ من أفراد العينة المبحوثة لا تتجاوز رواتبهن ألفي ريال.

كما أظهرت الدراسة أن صراع المرأة على الراتب مع الزوج أو الأقارب منخفض، ولعل من أسباب ذلك أن نسبة اللواتي في عصمة زوج، من العينة المبحوثة منخفضة، فهي لا تتجاوز ٣٢,٤٪.

وأظهرت الدراسة كذلك، أن ٦٦,٣٪ من أفراد العينة المبحوثة يشاركن أسرهن في النفقة على البيت، كما أظهرت الدراسة أن ٦٥,٤٪ من العينة المبحوثة، ليس لهن مصدر مالي، غير ما يحصلن عليه من عملهن.

• **العقبات والعوائق التي تواجه المرأة العاملة:**

أكثر العقبات وروداً في الدراسة هي قلة الزبائن، وذلك بنسبة ٢٠,١٪ من العينة المبحوثة، ثم ضغط العمل، بنسبة ١٧٪ من العينة، ثم بعد السكن عن مقر العمل، وكان بنسبة ١٠,٧٪ من أفراد العينة المبحوثة.

وفي السؤال المفتوح لا تكاد تخرج العقبات عما ذكر، فهي شكوى من قلة الزبائن، أو تصرفاتهم، أو ضعف التسويق، أو شكوى من أنظمة العمل، أو شكوى من الإدارة.

• **موقف المرأة العاملة تجاه العمل خارج البيت:**

أظهرت الدراسة أن موقف العينة من عمل المرأة خارج بيتها إيجابي مؤيد، حيث نجد أن ٧١,٧٪ من أفراد العينة، لا يرين أن عمل المرأة خارج بيتها يعرضها للخطر، و٥٧,٣٪ من أفراد العينة المبحوثة، يرين أن بقاء المرأة في بيتها من غير عمل يعد خسارة مالية، و٣٨,٣٪ من العينة، لا يفضلن العمل من خلال البيت، و٢٢,٧٪ من العينة فقط، يفضلن

العمل من خلال البيت. وقالت ٨٩,٣٪ من العينة، إنهن لا يشعرن أن عملهن خارج البيت يتعارض مع الشريعة الإسلامية.

- **الاختلاط في بيئة العمل:**

معظم عينة المبحوثات، ونسبتهن ٨٧,٨٪، يعملن في مكان خاص بالنساء، وأفادت ٧٦,١٪ من أفراد العينة أنهن يتعاملن مع النساء فقط. وقالت ٥٥,٩٪ من أفراد العينة المبحوثة، إن وجود الرجال في بيئة العمل يضايقهن كثيراً، أو أحياناً.

كما أظهرت الدراسة أن غالبية العينة المبحوثة، ونسبتهن ٦٦,٣٪، يتعاملن مع إدارة نسائية، وأفادت ٥٦,٥٪ من أفراد العينة، أنهن يفضلن إدارة نسائية وليست مختلطة، وأفادت ٢٦,٨٪ من العينة، أن هذا الأمر غير مهم، بينما قالت ١٠,٣٪ من أفراد العينة المبحوثة، إنهن يفضلن إدارة رجالية، ومجموع النسبتين ٣٧٪، وهذه نسبة مرتفعة، مقارنة بالنسب السابقة، التي تفضل تأنيث المكان، وتأنيث الإدارة، ومن المعلوم أنه لا يلزم من كون الإدارة رجالية وقوع الاختلاط.

ويقرب من هذه النسبة نسبة أخرى، إما أنها تفضل المكان المختلط، وهي ٥,١٪ من أفراد العينة المبحوثة، أو أنها ترى أنه ليس مهماً أن يكون المكان غير مختلط، وهذه النسبة ٢٤,١٪ من العينة المبحوثة، ومجموع الإجابتين ٢٩,٢٪.

والخلاصة أن معظم أفراد العينة يعملن في بيئة غير مختلطة، ويفضلن بيئة غير مختلطة، ويتعاملن مع إدارة غير مختلطة، ويفضلن ألا تكون الإدارة مختلطة.

- **التحرش الجنسي والتصرفات غير الأخلاقية:**

أجابت ٧٤,٩٪ من أفراد العينة المبحوثة، بأن الرجال يزعجون المرأة بنظراتهم كثيراً أو أحياناً، وقالت أيضاً ٦٤,٤٪ من العينة، إنهن يسمعن عبارات غير لائقة من الرجال، كثيراً أو أحياناً.

وقالت ٥٣,٧٪ من العينة المبحوثة، إن المديرين يزعجون المرأة العاملة، بتصرفات غير لائقة.

- **تصرف المرأة إذا تعرضت لتصرفات غير مؤدبة:**

ترى ٣٦,٦٪ من أفراد العينة أن على المرأة أن تبلغ الإدارة؛ إذا تعرضت لتصرفات غير مؤدبة، بينما ترى ٢٨,٧٪ من أفراد العينة المبحوثة، أن عليها أن تتصرف بنفسها، وترى ٥٧,٨٪ من العينة المبحوثة أن المرأة تستطيع أن تعالج مع الإدارة ما يواجهها من مشكلات.

- **بيئة العمل:**

ترى ٨٢٪ من أفراد العينة المبحوثة، أن البيئة التي يعملن فيها مريحة، وهناك شكاوى من عدم وجود التكييف، ومن عدم وجود ظل، ومن ضعف الإضاءة، والأخيرة هي الأكثر، حيث بلغت النسبة ٥٢٪ من العينة المبحوثة.

- **المشكلات الناجمة عن عمل المرأة خارج بيتها:**

ترى ٢٣,٩٪ من أفراد العينة المبحوثة أن عمل المرأة سبب في تقصيرها في حق زوجها، بينما ترى ٦٣٪ من العينة خلاف ذلك، وينبغي حين النظر إلى هذه النتيجة، أن نستحضر أن غالبية النساء العاملات في القطاع

الأهلي لسن في عصمة زوج.

وترى ٧,٣٪ من العينة المبحوثة، أن عملها أثّر سلباً على حياتها الزوجية، بينما أشارت ٣٨,٥٪ من العينة المبحوثة، إلى أنه لم يؤثر سلباً على حياتهن الزوجية.

وقالت ٨٢,٤٪ من أفراد العينة المبحوثة، إن الأقارب متقبلون لعملهن خارج المنزل، وقالت ٢٢,٩٪ من العينة المبحوثة، إنهن يشعرن بتوتر نفسي بسبب العمل؛ وأشارت ٧٢,٤٪ من العينة المبحوثة بنفي ذلك.

وذكرت ٢١,٧٪ من العينة المبحوثة، إنهن ينقلن عملهن ومشاكله معهن إلى البيت.

- **المضايقات في العمل من إدارة العمل:**

تنوعت المضايقات التي تواجهها المرأة العاملة في عملها من إدارة العمل، وهي كما يلي:

١. القصور في أنظمة العمل.
٢. التعسف في المعاملة، والتعدي على الكرامة الإنسانية.
٣. التعسف في تطبيق النظام.
٤. التحرش الجنسي.
٥. الابتزاز.
٦. قصور في بيئة العمل، حيث ينقصها التكييف، والإنارة الكافية.

- **المضايقات في العمل من الزبائن**
  1. التحرش الجنسي.
  2. سوء المعاملة.
  3. العنصرية، وعدم احترام الأجنبي.
  4. عدم تقدير البائعة، وعدم الثقة فيها.
  5. المفاصلة في الأسعار، ونوعية البضائع.
  6. السرقة.
  7. عدم تقبل المرأة العاملة السعودية.
  8. عدم الالتزام بالنظام، وقواعد البيع.
  9. إهمال الأطفال، وتركهم يعبثون في المحلات التجارية، ويفسدون البضائع، ويزعجون الزبائن.

- **مضايقات في العمل من الزميلات:**
  1. المنافسة.
  2. الغيرة، والحسد.
  3. الغيبة، والنميمة، وإضاعة الوقت.
  4. التدخل في خصوصيات المرأة العاملة.
  5. التضييق على المرأة العاملة السعودية.
  6. الغش.

- **مضايقات في العمل من جهات أخرى، غير ما ذكر:**

١. محلات التموينات.
٢. البيئة، حيث ينقصها بعض التجهيزات، كالإنارة والتكييف.
٣. الشباب المتجولون في الأسواق، وتحرشهم بالنساء، بتوزيع أرقامهم الهاتفية، أو ألفاظهم غير المؤدبة.
٤. السائق: مصاريفه كثيرة، وبعضهم قليل الأدب.
٥. نظرة المجتمع الدونية للمرأة العاملة.
٦. البلدية.
٧. صعوبة المواصلات والخدمات.
٨. ضغوط الأهل.
٩. نقص المواد اللازمة للعمل، كالصبغات والكريمات.

التوصيات

١. وضع ضوابط تمنع تحرش الرجال بالنساء، وتحفظ للمرأة كرامتها وحقوقها.
٢. وضع ضوابط لبيئة عمل المرأة؛ بحيث تكون لائقة بالإنسان، فتزود بالخدمات، كدورات المياه، والتكييف، والإنارة، ووسائل السلامة.
٣. التوسع في دراسة واقع عمل المرأة في القطاع الخاص، في أكثر من مدينة، وبعينة أكبر.
٤. دراسة اتجاهات المرأة من العمل خارج بيتها.
٥. دراسة المشكلات التي تواجه المرأة في عملها بعمق أكثر، وكذلك دراسة المشكلات التي تنشأ من عملها خارج بيتها.
٦. إشراف الدولة على القطاع الخاص لازال غير كاف، ولهذا إذا ظلمت المرأة العاملة من رب العامل لا تجد من ينصفها، وينبغي أن تزداد العناية بهذا الجانب، إما من خلال وزارة التجارة، أو البلدية، أو مكتب العمل والعمال، أو أي جهة لها علاقة بهذا القطاع.
٧. رواتب النساء العاملات لازالت متدنية، وينبغي وضع حد أدنى لراتب المرأة العاملة.
٨. دراسة الوضع الاقتصادي للمرأة، ووضع نظام اجتماعي يساعدها للعناية بأطفالها، ولا يضطرها للعمل خارج المنزل وإضاعة أطفالها.